

指定国立大学法人としての取組

指定国立大学法人は、現在の人的・物的リソースの分析と、今後想定される経済的・社会的環境の変化を踏まえ、大学の将来構想とその構想を実現するための道筋および期間を明確化することが求められます。また、社会や経済の発展に与えた影響と取組の具体的成果を積極的に発信し、国立大学改革の推進役としての役割を果たすことが期待されます。京都大学は2017年に、文部科学大臣より指定国立大学法人の指定を受けました。

京都大学 指定国立大学法人構想概要

京都大学基本理念 創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、地球社会の調和ある共存に貢献する

新たな知の創造・イノベーションの確立・未来社会への指針を示すための取組を実行

柔軟かつダイナミックな体制による知の創造

複数の領域で世界の最先端研究をリード / 融合領域の新規開拓、強い分野の国際展開

- | | |
|---|---|
| <p>1 世界を先導する最先端研究の推進</p> <p>1) 再生医療と先端医学研究
人々の健康と超高齢社会における医学医療の未来創成に貢献</p> <p>2) 化学と生命科学の融合
広範な領域で新しい学術分野の開拓</p> <p>3) 高等研究院
卓越した研究者の英知が結集する国際研究ハブ</p> | <p>2 On-site Laboratory
海外の大学や研究機関等との協働による現地運営型研究室</p> |
|---|---|

高度で多様な頭脳循環の形成

教育の一層の国際化 / 多様な人材の育成・輩出、優秀な人材獲得

- | | |
|---|---|
| <p>1 Kyoto iUP
国内外の学生に開かれた国際学部教育プログラム</p> <p>2 卓越大学院プログラムによる博士人材（「知のプロフェッショナル」）の育成</p> <p>3 大学院教育支援機構の設置
1) GST機能の強化
大学院生の教育研究能力向上のための全学研修体制の構築
2) 留学生リクルーティング
優秀な留学生の戦略的獲得の推進</p> <p>4 大学院生・留学生への各種施策の展開</p> | <p>1 白眉プロジェクト
学術領域を問わず世界中から優秀な若手研究者を獲得</p> <p>2 若手教員数の増加
第4期中期目標期間内に若手教員比率を30%に引き上げ</p> |
|---|---|

新たな社会貢献を目指して

産官学連携活動を推進する体制の構築 / これまでの学術的成果を背景とした現代世界の諸課題解決への貢献

- | | |
|---|--|
| <p>1 産官学連携の新しい「京大モデル」の構築
大学出資による機能別事業子会社の設立・運営
1) 総研機能（コンサルティング・シンクタンク事業等）
2) 技術移転機能
3) ベンチャー支援機能
ホールディング・カンパニー（持ち株会社）の設立を志向</p> <p>2 既存の枠組みにとらわれない産官学連携の促進
「組織」対「組織」による共同研究スキームをより一層推進</p> | <p>1 日ASEANの協力関係のより一層の推進
包括的な学術・科学技術協力の推進により、「持続可能な開発」に貢献</p> <p>2 人文・社会科学の未来形の発信
国際化の推進、文理融合による新学術領域の創成</p> |
|---|--|

世界に伍する京大流大学運営

大学運営におけるトップダウンの方針とボトムアップの意思の調整に基づく全学的な戦略立案の必要性
大学独自の戦略的活動を支える安定的な自己財源の必要性

- | | |
|---|---|
| <p>1 京大版プロボストと戦略調整会議（カウンスル）
執行部と部局・学系間との密接な連携調整のもと企画・戦略立案</p> <p>2 国際的視野によるエビデンスベースの大学運営（国際戦略本部、IR、URA）</p> | <p>1 自己収入の拡大
1) 寄附金 2) 社会人学習プログラム 3) 資産の有効活用</p> <p>2 収益事業の展開</p> |
|---|---|

年度ごとの取組進捗状況をご覧ください www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

— ジェンダー平等促進と多様性、公平性の尊重 —

ジェンダー平等社会の実現は、多様な視点の共存と相互の寛容性に基づく創造的で豊かな社会の基盤です。次世代の育成を担う本学においても、優秀な女性研究者を育成・獲得することは、知の創出をリードする研究大学として重要な課題です。また、ジェンダー平等以外にも、あらゆる多様性、公平性を尊重し、包括的なキャンパス環境・教育研究環境整備を推進しています。

男女共同参画推進

目標の達成に向けて策定した新アクションプランの実施を通じて、教職員・学生全体で本学におけるジェンダー平等をさらに推進していきます。

京都大学男女共同参画推進アクションプラン(2022年度～2027年度) www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender-equality/action-plan/06

達成目標(数値目標)を設定

1. 全学の女性教員比率(特定教員を含む)を2027年度に20%とする。
2. 役員会構成員の女性比率を2027年度に25%*とする。 (*) 2022年4月に40%とし、達成

男女共同参画推進センター www.cwr.kyoto-u.ac.jp/

キャリア継続支援専門部会、魅力見える化専門部会、教育・研究専門部会、広報専門部会の4つの専門部会を軸に、各種支援を実施。

育児・介護支援: 保育園入園待機乳児保育室、ベビーシッター利用育児支援、病後児保育室、おむかえ保育
教育・研究支援: 学生を対象としたジェンダー科目の実施、研究支援・実験補助者雇用制度、研究公募・助成情報提供等

顕彰

京都大学たちばな賞(若手女性研究者・女子学生)、京都大学久能賞(理系の女子学生)



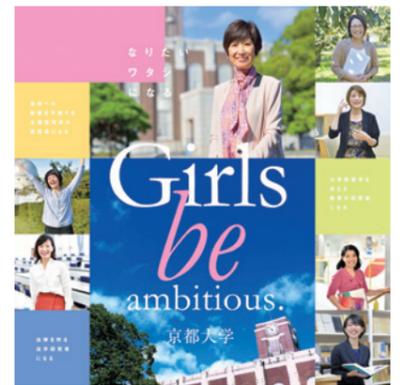
京都大学たちばな賞第14回表彰式

女子中高生への応援

女子学生の増加や志望分野の広がりを全学的に推進するために、研究の魅力を女子中高生や保護者の方々に伝える取組をさらに積極的に実施していきます。

プログラム例:

女子高生・車座フォーラム、女子高生応援大使、出前授業・オープン授業、オープンキャンパスでの女子高生プログラム(チャレンジセミナー、テク女子)、広報誌「京からあすへ」



障害のある学生への支援

障害の有無にかかわらず、誰もが修学・研究活動を行えるよう、様々なリソースを提供しています。

学生総合支援機構 障害学生支援部門(DRC: Disability Resource Center)

www.assdr.kyoto-u.ac.jp/drc/

京都大学における障害学生支援の拠点として、学生や教職員、受験希望者などの相談に応じています。障害により修学上何らかの支援や配慮が必要な学生の相談に、各学部・研究科等や学内外の関連機関等と連携しながら、必要に応じた修学支援を行っています。

主なリソース&プログラム

- ・ 専門的リソース(専任スタッフによる相談、合理的配慮の調整など)
- ・ 人的・物的リソース(学生サポーターの派遣・調整・養成、支援機器や書籍の貸し出しなど)
- ・ DRC主催のプログラム(自己理解プロジェクト、社会移行プログラムなど)
- ・ その他(バリアフリー、支援技術、高大接続・移行、災害時対策など)

